

## **C.C.N.L. CARTAI - CARTOTECNICI**

### **NOTA ILLUSTRATIVA DELLE INNOVAZIONI E MODIFICHE INTRODOTTE DALL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 30 NOVEMBRE 2016**

E' stato rivisto il sistema delle relazioni industriali che comprende ora anche un paragrafo sulla contrattazione aziendale; sono stati inseriti gli aggiornamenti correlati al Testo Unico sulla rappresentanza, sottoscritto da Confindustria CGIL CISL e UIL il 10 gennaio 2014.

E' stato introdotto un capitolo sulle procedure di raffreddamento dei conflitti nel quale trovano collocazione le procedure per il caso:

- delle Innovazioni Tecnologiche e Processi di ristrutturazione;
- delle controversie individuali/plurime;
- delle controversie collettive.

Per quanto riguarda le Rappresentanze Sindacali Unitarie è stato fatto completo rinvio al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 che sarà allegato al nuovo contratto.

E' stato aggiornato l'articolo relativo all'"Assunzione-Documenti".

L'articolo sul periodo di prova è unico per gli operai e per gli impiegati. E' stato ridefinito nelle sue durate; è stata introdotta una norma particolare per il caso dei contratti a tempo determinato fino a 12 mesi.

Il contratto a tempo parziale, quello a tempo determinato, la somministrazione e l'apprendistato sono stati riscritti alla luce delle disposizioni del Decreto Legislativo 81 del 15 giugno 2015. Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è stato recepito pure il contenuto dell'Accordo Interconfederale del 15 maggio 2016. Con una nota a verbale è detto che la percentuale tra lavoratori a tempo determinato e in somministrazione non può superare cumulativamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato, fermi restando i meccanismi di calcolo come medie annue, potendosi fare ricorso ad una percentuale superiore a quella prevista per ciascuna tipologia di contratto.

L'articolo sul mutamento di mansioni è stato unificato per gli operai e per gli impiegati e rivisto alla luce del nuovo testo dell'articolo 13 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 come modificato dal D.Lgs. 81/2015.

Alla luce del suddetto Decreto Legislativo, è stato anche modificato l'articolo relativo alla mobilità del personale, puntualizzando che la mobilità del personale è consentita per esigenze tecniche-organizzative e produttive, rinviando all'articolo innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione, per i casi di processi di ristrutturazione aziendale, oppure di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori.

E' stato confermato che l'istituto è comunque attivabile in caso di fermo impianti e con riferimento al personale eccedente l'organico tecnico di macchina.

L'organico tecnico è determinato in ragione del livello tecnologico dell'impianto e della complessità delle fasi di lavorazione in atto.

Nell'articolo delle assenze è stato precisato che queste debbono essere comunicate preventivamente rispetto l'inizio dell'orario lavorativo, salvo comprovati motivi di impedimento, e debbono essere giustificate. Le giustificazioni vanno presentate nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il secondo giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

L'articolo sulla Maternità e Paternità è stato aggiornato con le norme legislative nel frattempo intervenute.

E' stato recepito l'accordo Confindustria CGIL CISL e UIL del 25 gennaio 2016, sulle molestie e violenze nel luogo di lavoro e introdotto uno specifico articolo sul congedo per le donne vittime di violenza di genere.

La disciplina del lavoro è stata suddivisa in due articoli.

Il primo contiene le procedure di contestazione e applicazione delle sanzioni che specifica che qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte. Vengono fatti salvi i casi di istruttoria particolarmente complessa che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l'adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo.

Il secondo riguarda il sistema sanzionatorio che è stato meglio articolato rivedendo i casi di licenziamento con preavviso e senza preavviso.

Tra i casi di licenziamento con preavviso vi è ora la fattispecie della manifesta alterazione psicofisica del lavoratore che abbia comportato situazioni di pericolo per il dipendente stesso e/o altri soggetti.

Il licenziamento senza preavviso è ora previsto anche nel caso del dipendente che abbia perseguito un indebito arricchimento a favore proprio o di terzi e nel caso in cui abbia effettuato oltre 5 giorni di assenza ingiustificate consecutive dal lavoro, considerando non incidenti nel concetto di consecutività le giornate di non presenza previste dal ciclo di lavoro.

La materia della Salute, Sicurezza sul lavoro – Formazione e Ambiente, è stata inserita in un unico articolato capitolo nel quale è confluito il vecchio articolo 21 Igiene e sicurezza nel lavoro sostituito con quello di Salute e Sicurezza del lavoro. Gli altri sottocapitoli riguardano: gli indumenti di lavoro e DPI; la sorveglianza sanitaria e visite mediche periodiche; diritti e doveri in tema di sicurezza sul lavoro, formazione cogente sulla sicurezza. In questa sede ci limitiamo a rilevare che nella parte che riguarda la formazione cogente sulla sicurezza è stata prevista la possibilità, previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, di svolgere i corsi fuori del normale orario di lavoro.

Per il periodo di preavviso nel caso di licenziamento o di dimissioni.

E' stato previsto un periodo di preavviso di 2 mesi e 15 giorni per i dipendenti del gruppo A), 1 mese e 15 giorni per quelli del gruppo B), 1 mese per quelli del gruppo C), 2 settimane per quelli dei gruppi D ed E. I mesi, nel caso di superamento dei 5 anni di servizio, diventano rispettivamente 3 mesi e 15 giorni, 2 mesi, 1 mese e 15 giorni; rimane di 2 settimane il preavviso per i lavoratori dei gruppi D ed E.

E' stato eliminato lo scaglione che prevedeva un diverso preavviso superati i dieci anni di servizio.

Le diverse articolazioni di orario prefigurate dal CCNL sono tutte attuabili nel rispetto delle specifiche procedure (rectius modalità) ivi previste. La distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni non deve più essere concordata.

I regimi di orario diversi da quelli previsti dal contratto, possono essere attuati a livello aziendale previa comunicazione alle RSU, in relazione a esigenze produttive, anche per singoli reparti e uffici e/o per specifiche mansioni.

E' stata inserita una nuova articolazione di orario: quella ad orario a turno unico e orario a due turni 7 giorni su 7. E' stato precisato che ai fini del riallineamento retributivo delle 37 ore e 20 minuti a 40 ore non concorrono, alla determinazione della relativa retribuzione oraria, l'incidenza delle maggiorazioni: turno, domenicali e festive.

Per la Banca ore è stato ampliato, portandolo da 6 a 12 mesi, l'arco temporale nell'ambito del quale dovrà essere rispettato l'orario contrattuale.

Il chiarimento a verbale introdotto precisa che le prestazioni effettuate in banca ore nel mese di dicembre possono essere fruito entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro medio settimanale effettuate nel periodo delle festività natalizie e l'8 dicembre saranno considerate lavoro straordinario.

L'articolo lavoro straordinario notturno e festivo è stato organizzato in tre sotto-articoli. Sono straordinarie ai fini delle maggiorazioni previste a tale titolo le ore prestate oltre l'orario medio settimanale. E' stato chiarito che ai fini retributivi è considerato lavoro notturno quello svolto consecutivamente tra le ore 22 e le ore 5, salvo che per i lavoratori turnisti per i quali il lavoro notturno coincide con quello del terzo turno.

E' stato riformulato l'articolo riguardante i Comitati Aziendali Europei.

Nell'articolo degli appalti sono state puntualizzate le distinzioni tra appalti e somministrazione. Sono state introdotte le novità legislative sull'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore. Sono stati inseriti i doveri del datore di lavoro committente.

Nell'articolo sulla malattia e l'infortunio non sul lavoro è stato precisato che la retribuzione giornaliera di fatto netta esclude ora anche l'eventuale compenso per lavoro festivo e domenicale.

E' stato chiarito che per terapia salvavita si intendono non quelle relative a qualunque patologia ancorché grave, ma solo quelle che comportino per il lavoratore la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l'infezione di HIV, AIDS o altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico rilasciato da struttura ASL o comunque ospedaliera.

Le ferie degli impiegati prevedono ora solo due scaglioni: fino a 10 anni le ferie sono di 4 settimane e 2 giorni, oltre i 10 anni sono di 4 settimane e 3 giorni.

E' stato quindi tolto lo scaglione oltre 15 anni che prevedeva un periodo di ferie di 5 settimane.

E' stata inserita la previsione di cui all'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 che prevede la possibilità da parte dei lavoratori di cedere, a titolo gratuito e volontariamente, una quota di ferie e rol in favore dei propri colleghi, per motivi di solidarietà.

Il contributo per il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di 120€, che prima era ripartito tra azienda e lavoratore nella misura 70% – 30%, a decorrere dal 1 gennaio 2017 sarà a totale carico dell'azienda e dalla stessa data dovranno essere iscritti tutti i lavoratori a tempo indeterminato che non beneficiano già di assistenza sanitaria integrativa. Dalla stessa data, le imprese che pur essendo tenute non versino il contributo devono corrispondere al lavoratore una quota di retribuzione mensile pari a 25€.

Con la retribuzione di giugno 2017 ai lavoratori in forza al 1° giugno dovrà essere corrisposta, a titolo di una tantum, la somma onnicomprensiva di 100€ lordi. Tale importo è escluso dal calcolo del TFR. Il trattamento dovrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato con anzianità di almeno 3 mesi.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2017 e scadrà il 31 dicembre 2019. Per il periodo 1° luglio 2015 – 31 dicembre 2016 rimangono in vigore le norme del CCNL 13 settembre 2012.

L'Elemento di garanzia retributiva, che rimane confermato al massimo in 250€. Lordi, dal 2017 sarà dovuto ogni anno nelle aziende che non abbiano fatto contrattazione di secondo livello negli ultimi 3 anni e non abbiano ricevuto, nello stesso periodo, in aggiunta a quanto spettante a norma del CCNL, nessun altro trattamento economico collettivo incluso quello a titolo di liberalità.

Il trattamento retributivo riportato nella tabella allegata non necessita di particolari commenti.